

Horst Biermann

Berufliche Bildung im Wandel – Wie rehabilitieren wir im Jahr 2010?*

Im diesem Vortrag gehe ich auf drei Fragen ein:

1. Was kennzeichnet den Wandel in der Berufsbildung?
2. Welche Ursachen sind für den Wandel prägend?
3. Welche Chancen und Risiken bestehen für die künftige berufliche Rehabilitation?

1. WANDEL IN DER BERUFSBILDUNG

Am Beispiel des Wandels der Lernorte möchte ich den allgemeinen Wandel in der Berufsbildung illustrieren:

1.1 LERNORTE IM WANDEL: LEHRWERKSTATT - QUALIFIZIERUNGSZENTRUM - PROFITCENTER ODER: - VON DER BERUFSPÄDAGOGIK ZUR ÖKONOMISIERUNG DER QUALIFIZIERUNG

Die drei Lernorte: Lehrwerkstatt, Qualifizierungszentrum und Profitcenter spiegeln im Ausbildungsbereich den Wandel der letzten 30 Jahre wider. Gerne hätte ich Ihnen auch das Profitcenter als Lernort gezeigt, aber das lässt sich nicht mit einem Bild fassen, sondern nur mit einem Organigramm, einem Funktionsschema, Firmenlogo o.ä.

LEHRWERKSTATT

Qualitätsmaßstab der 70er Jahre ist die industrielle Lehrwerkstatt. Sie ist auch ein Vorbild für die Ausstattung und Organisation der BBW. Pädagogisches Konzept ist hierbei die weitgehende Trennung von Produktion und Ausbildung sowie von Theorie und Praxis. Es herrscht eine Funktionstrennung vor, z.B. Bankwerkstatt und Maschinenraum, Labors und Theorieräume. Pädagogisches Ziel ist es, Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln. Der Lehrgang ist die optimale Methode der Ausbildung, Stichwort: 4-Stufen-Methode nach Refa und das berühmte U-Eisen, das um die Welt gegangen ist. (Lehrgang „Eisen erzieht!“)

Stichwort für das pädagogische Konzept ist die Lernzielpädagogik (Mager, Bloom). Als revolutionär und modellhaft galt dann auch bereits die Projektmethode. Gerade im Berufsvorbereitungsjahr, bei Jungarbeitern und Jugendlichen mit Lern- und Verhaltensproblemen galt die Projektmethode als *das* Allheilmittel und zwar in allen Berufsfeldern. So findet sich in den Handreichungen der Lehrgänge zur Förderung der Berufsreife in der Hauswirtschaft das Projekt „*Dampfkochtopf*“.

Zu ergänzen ist, dass der Mehrzahl der Auszubildenden diese Eliteausbildung verschlossen blieb und die Regel die unsystematische Ausbildung im Handwerk war. Etwa ein Fünftel der Sonderschüler konnte ohne weiteren Hilfen um 1970 - also vor Beginn der (Berufs) Bildungsreformen - direkt in eine Lehre übertreten. Die industrielle Lehrwerkstatt mit ihrer Trennung von Theorie und Praxis wurde aber Vorbild für die in den 70er Jahren etablierten Berufsbildungswerke (BBW).

Alle staatlichen Reformversuche des Berufsgrundbildungsjahres (BGJ) sowie der Integration Allgemeiner und Beruflicher Bildung (Kollegstufen) sind fehlgeschlagen; der Staat hat sich nach einer Phase der Intervention (Berufsbildungsgesetz, Berufsbildungsbericht, Ausbildung der Ausbilder, AFG-Maßnahmen) als Gestaltungsfaktor in der Berufsbildung verabschiedet, den Bildungsauftrag in der Berufsbildung delegiert und exekutiert nur noch, worauf sich Arbeitgeberfunktionäre und Vertreter der Gewerkschaften einigen können – und das ist wenig. Angesichts des Modernisierungsbedarfs war es Ende der 90er Jahre mit dem „Schwarzer-Peter-Spiel“ vorbei, ob nun die Jugendlichen „Null-Bock“ hätten, die Schulen nicht qualifizieren würden und die Betriebe nicht ausbilden. Die Neuordnung ist der Versuch der Modernisierung durch Anpassung der Ausbildung an – möglichst empirisch ermittelten - betrieblichen Bedarf.

BETRIEBLICHES QUALIFIZIERUNGSZENTRUM

Die Qualifizierungszentren sind die konsequente Umsetzung der Pädagogik der Neuordnung als Lernort. Planen der Arbeit, Selbst und Fremdeinschätzung, selbstständiges Lernen, Rollenwandel zum Lernberater sind Stichworte des Konzepts. Diese betrieblichen Zentren sind offen im Niveau (Erstausbildung und Weiterbildung), sie sind ebenfalls offen in der Lernorganisation (Einzel-, Gruppenarbeit), sie ermöglichen Lehrgänge und Projekte, verknüpfen Theorie und Praxis. Ferner erzwingen sie durch die knappe Ausstattung an Maschinen die Planung der Arbeit und führen zu einem Rollenwechsel bei den Lehrenden und Lernenden. Pädagogisch begründet wurden sie mit dem Ziel der angemessenen Qualifizierung künftiger Facharbeiter angesichts des technischen und arbeitsergonomischen

Diese anspruchsvolle Konzept ist bisher nur ansatzweise in staatlichen Berufsschulen angekommen – so bei dem Versuch, regionale Kompetenzzentren zu entwickeln -, aber auch die BBW und Berufsförderungswerke (BFW) sind in der Umsetzung handlungsorientierten Kompetenzerwerbs noch um eine Generation der Qualifizierungsansätze zurück, auch wenn durch den Modellversuch in BFWs erste Schritte in diese Richtung eingeleitet wurden (vgl. Seyd u.a., 2000). Allerdings würde sich bei einer flächendeckenden Umsetzung ein erheblicher Fortbildungsbedarf des pädagogischen Personals und ein enormer finanzieller Bedarf für die Umgestaltung und Modernisierung der Lernorte ergeben.

PROFITCENTER

Konzerne gehen zunehmend dazu über, ihre früheren Bildungsabteilungen in eigene Firmen auszugliedern, deren Produkt die Qualifizierung ist. Dieses Outsourcing auch im Bildungsbereich bedeutet die Verpflichtung, den eigenen betrieblichen Nachwuchs zu gewinnen, aber es ist auch möglich, Bildungsprogramme für andere Zielgruppen umzusetzen. Die Refinanzierung der Träger ist eine zentrale Aufgabe des Managements. Die Einrichtungen sind oft dezentral und vernetzt arbeitend organisiert, pädagogisch sind sie Alleskönner und keiner Pädagogikkonzeption wie Handlungsorientierung verpflichtet. Die Bildungsfirmen sind meistens auch Weiterbildungsträger, selbst wissenschaftliche Begleitungen sind inzwischen Praxis. Es können alle Arten und Niveaus von Qualifizierung mit Kern- und Randbelegschaften beim pädagogischen Personal angeboten werden. Verträge können auf bewilligte Maßnahmen beschränkt werden, Lehrer als Scheinselbständige zu Lehrangeboten punktuell rekrutiert werden und als Eigenleistung sind sie gezwungen, „just in time“ sich selber aktuell fortzubilden. Bezogen auf die „Bildungskunden“ ist es möglich, ohne Übernahmeverpflichtung der Ausgebildeten zu arbeiten, aber andererseits diejenigen, die gewünscht sind, mit Bindungsklauseln zu verpflichten. Inzwischen führen bereits Bildungsmessen oder das Internet Anbieter und Nachfrager von Bildung zusammen. Wenn sich ein Kostenträger findet, können auch Behinderte nach dem Prinzip Angebot und Nachfrage qualifiziert werden und Durchführungsträger könnten so in Konkurrenz zueinander stehen. Der Bildungsmarkt ist die Philosophie, also eine Ökonomisierung der Qualifizierung.

AKTUELLER TREND DER LERNORTENTWICKLUNG: NETZWERKE

Im pädagogischen Bereich, gerade auch durch die EU-Programme gefördert, die nationale Agenturen zur Umsetzung vorsehen, findet eine Entwicklung zu so genannten Netzwerken in der sozialen Arbeit statt. Der Vorteil für Kostenträger ist ein Abwälzen der Konkurrenz

Geldverkehr, freier Warenverkehr und europäischer Arbeitsmarkt. Speziell für Deutschland möchte ich an drei Beispielen auf Ursachen für den Wandel in der Berufsbildung eingehen: auf die Veränderungen in der Sozialstruktur, speziell bei Jugendlichen, den neuen Arbeitssektor und den Funktionswandel in der Berufsbildung.

2.1 SEGMENTIERTE SOZIALSTRUKTUR

Für die segmentierte Sozialstruktur ist typisch, dass die von Dahrendorf in den 60er Jahren charakterisierte Mittelschichtsgesellschaft Historie ist. Die „Schichtenzwiebel“ aus Ober-, Mittel-, Unterschicht mit den idealtypischen Zuschreibungen von Sozialisationsmerkmalen ist zerschnitten. Gerade der Zusammenhang von Herkunft, Beruf, Arbeit und Status verläuft differenzierter und weniger gradlinig. Entstanden ist ein Mosaik von Gruppierungen. Zwischen diesen Segmenten der Sozialstruktur fallen z.B. das kulturelle und ökonomische Kapital auseinander und Normen und Werte gelten nur noch innerhalb der jeweiligen Bezugsgruppen und nicht mehr universal (Vester u.a., 1993). Die Frage also, was für behinderte Menschen normal ist, wenn es keine Normalität und keinen Durchschnittsbürger mehr gibt? Ebenso gibt es keinen typischen Jugendlichen oder keinen Normal-Arbeitnehmer mehr – wohin also integrieren?

FALLBEISPIEL: JUGEND UND WERTEWANDEL

Derartige Prozesse führen zwangsläufig auch zu Reaktionen bei Jugendlichen. Vergleicht man die Jugendstudien im Längsschnitt, so zeigt sich, dass es keine Normalbiographie mehr gibt, sondern eher eine Patchwork-Biografie (Baethge u.a. 1989; Deutsche Shell, 2000; BIBB, 1993). Es ist einer Generation erstmals möglich, sich von der historischen Prägung durch Familie, Religion, Region zu lösen. Allerdings für verpasste Chancen wird das Individuum legitimatorisch zur Verantwortung gezogen. Tatsächlich besteht nur eine fiktive Wahlfreiheit.

Für die berufliche Sozialisation ist prägend, dass die Ausdehnung der Jugendphase durch Schulbildung dazu führt, wichtige Erfahrungen, z.B. nützliche Arbeit zu leisten oder sich mit betrieblichen Normen auseinander zu setzen, nicht mehr mit 15 Jahren als Jugendlicher, sondern erst mit 20 Jahren als Erwachsener gemacht werden können. Jugendlichen ist für die Bewertung ihrer Arbeitssituation wichtig, sich mit ihren Bedürfnissen einbringen zu können. Sie wollen interessante Arbeit leisten, die ein Zukunftsimagen hat und das soziale Klima im Betrieb hat einen hohen Stellenwert. Je höher die Vorbildung, desto grö-

selbständig werden. Also nicht nur die Schüler, sondern auch ihre künftigen Lehrer leiden an der extremen Ausweitung der Jugendphase.

Im Intergenerationenvergleich muss man festhalten, dass die heutige Jugend mehr leisten muss, länger Anstrengungen in Kauf nehmen muss und dabei vergleichsweise geringere Chancen als die Generation vor ihr hat. Allerdings gibt es auch hier keinen Durchschnitt, denn für den aktiven und von Elternhaus und Schule gut ausgestatteten Jugendlichen eröffnen sich Chancen, wie sie nie zuvor möglich waren. Insgesamt ist diese Generation relativ realistisch und pragmatisch.

2.2 SEGMENTIERTER ARBEITSMARKT

Wir stehen vor einer Ökonomisierung *aller* Lebensbereiche; beim Arbeitsmarkt lassen sich die Folgen bereits empirisch gesichert aufzeigen, auch wenn die Folgen der Modernisierung bis heute kontrovers diskutiert werden. Der These der Polarisierung der Qualifikationen, wonach einer Elite ein Heer Minderqualifizierter gegenüber steht und sich somit gerade Arbeitsmarktchancen mit repetitiver Teilarbeit für angelernte behinderte Menschen eröffnen, wird durch das Propagieren des Endes der Arbeitsteilung verdrängt. Reintegration der Facharbeit, Anreichern der Tätigkeiten um Planung und Kontrolle des Arbeitsergebnisses, die Zunahme der Sachbearbeiterpositionen im kaufmännisch-verwaltenden Bereich, all dies führt zu neuen Formen der Arbeitsorganisation, zur Technisierung der Arbeitsabläufe, und es erfordert anders aus- und weitergebildete Arbeitskräfte. Flache Hierarchien, Teamansätze, Gruppenarbeit, Qualitätszirkel, Fertigungsinseln sind Stichworte für die globale Perspektive der Exportwirtschaft (Kern & Schumann, 1984). Während die traditionelle Industriegesellschaft Arbeit für die Masse der Bevölkerung bot, Arbeitsmigration förderte und das Heer der Ungelernten im Zuge der Intellektualisierung der Arbeit zu einer Minderheit werden ließ, so dass in Deutschland ein Facharbeitsmarkt typisch ist, bietet die globale Arbeitsorganisation nur noch einer Elite Erwerbsarbeitsplätze, dies nicht einmal dauerhaft und aufgesplittet in Kern- und Randbelegschaften.

CHANCEN UND RISIKEN

Mit Blick auf Personen mit Leistungsproblemen kommen vier Risiken zusammen (Dostal, Jansen & Parmentier, 2000):

nehmen oder freien Mitarbeitern übertragen. Das gilt für Handwerker ebenso wie für Wissenschaftler.

- *Wandel der Qualifikationsniveaus*

Prognosen, so von Prognos und IAB, zeigen einen Mangel an einfachen Tätigkeiten; sie brechen bereits jetzt, aber zunehmend im nächsten Jahrzehnt weg. Schätzungsweise gehen diese Arbeiten auf $\frac{1}{4}$ des Standes von 1985 zurück. Da die Gruppe der formal gering Qualifizierten aber voraussichtlich nur um die Hälfte abnimmt, bleibt dauerhaft rund jeder Zweite dieses Personenkreises dauerhaft erwerbslos (Tessaring, 1994). Um die verbleibenden einfachen Tätigkeiten konkurrieren zunehmend leistungsstarke Bewerber, auch Illegal Beschäftigte.

- *Totale Ökonomisierung der Produktion und Dienstleistungen*

Die umfassende Philosophie der Ökonomisierung erfasst nicht nur die traditionellen Produktions- und Dienstleistungsbereiche, sondern auch die neuen IT Berufe und Medienarbeiten und sogar den Ausbildungsbereich. Typisch sind sogenannte unternehmensübergreifende Produktionsketten. Ermöglicht wird das durch die leistungsstarken Informations- und Kommunikationstechniken. Hohe Produktivität und ebenfalls hohe Flexibilität führen zu dezentralen Unternehmen, die strategische Allianzen eingehen. Dafür sind interne und externe Kontrollen erforderlich. Instrumente sind z.B. wertschöpfende Entlohnung und Zielvereinbarungen. Mit dieser Strukturveränderung in der Arbeitsorganisation verändert sich auch die Qualifikationsstruktur. Beruflichkeit und fachlicher Kern weichen sogenannten hybriden Qualifikationsbündeln. Dabei kommt es zu einer Polarisierung von Leiharbeitern, geringfügig Beschäftigten, befristet eingestellten Angestellten einerseits und andererseits dem leistungsstarken „Arbeitskraftunternehmer“. Dieser übt Selbstkontrolle aus, akzeptiert schnell wandelnde Arbeitsbedingungen und die „Verbetrieblichung“ seines allgemeinen Lebens (Hirsch-Kreinsen & Schulte, 2000).

FAZIT: ERWERBSCHANCEN FÜR BEHINDERTE UND BENACHTEILIGTE MENSCHEN LEDIGLICH IN DER RANDBELEGSCHAFT:

Anders als in den USA haben wir in der Bundesrepublik einen ausgeprägten Facharbeitsmarkt – abgesehen von einigen Bereichen wie Hotel- und Gaststättengewerbe, Landwirtschaft oder sekundäre Dienstleistungen. Das Konzept der „Unterstützten Beschäftigung“ erst zu platzieren und dann zu qualifizieren, funktioniert daher nicht bzw. nur sehr begrenzt. Egal was Sie versuchen. Es wird der Regelfall sein, dass behinderte Menschen nur

für die pädagogische Konzeption haben. Nicht nur PISA hat gezeigt, dass unsere allgemeine Bildung teuer und schlecht ist.

Die Segmentierung der allgemeinen Bildung wird fortgeführt mit den Methoden und Verfahrensweisen der Berufsberatung. Speziell für behinderte Menschen stehen ja eigene Beratungsdienste zur Verfügung, aber ich frage mich, ob diese nicht eher negativ für Bildungszentren wie die BBW wirken? Faktisch klappt die Berufswahl bei einem großen Teil der Schulabsolventen nicht. Die Etablierung gesonderter berufsvorbereitender Maßnahmen – also ein weiteres Schuljahr – ist die falsche Maßnahme am falschen bildungspolitischen Ort. Berufsvorbereitung gehört in die Sekundarstufe I, konzeptionell ist die „Kompensationspädagogik“ im Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) bzw. der Vorklasse ebenfalls falsch angelegt. Sie eröffnet *keinen* Einblick in die realen betrieblichen Arbeitsanforderungen. Die Berufsfindungsmaßnahmen gehören insgesamt auf den Prüfstand.

Die Berufsbildungsberichte der letzten Jahre weisen aus, dass die Beratung von behinderten Schulabgängern stark zugenommen hat. Regelfall ist aber nicht die Vermittlung in betriebliche Ausbildung, so wie es der Selbstanspruch der BA ist, sondern in berufsfördernde Maßnahmen und in spezielle Einrichtungen, wobei mir eine Trennschärfe zwischen benachteiligten und behinderten jungen Menschen nicht einsichtig ist. Der Lernort Betrieb ist fast zur Ausnahme geworden. Nur rund 10.000 Jugendliche werden im Berufsbildungsbericht ohne Hauptschulabschluss ausgewiesen, die meisten noch dazu in „48er Berufen“, ganz wenige im öffentlichen Dienst oder in Dienstleistungsberufen.

Beispiel: Wir haben Jugendliche in BBW nach ihrer Berufswahl befragt. Ergebnis: Die jungen Leute waren den nicht-direktiven Beratungstechniken nicht gewachsen, fühlten sich manipuliert. Sie wurden bei zögernder Zustimmung durchgängig in wenig attraktive Berufe, zum BBW oder zu Maßnahmen im Rahmen der sogenannten Förderpläne gebracht. Im BBW sehen sie, subjektiv gewertet, das kleinere Übel und nicht den attraktiven, umfassenden Bildungsanbieter. Eine Alternative konnten sie nicht entwickeln. Man muss schon sehr clever, sehr willensstark und sehr gut informiert sein, um aus dieser Beratungsfalle zu entkommen. Dann aber wären sie wahrscheinlich keine Sonderschulabsolventen.

Die BBW treten damit ein denkbar ungünstiges Erbe an, eine ganz schlechte Vorbedingung für einen Lernprozess, und sie können nicht einmal etwas dafür. Umgekehrt: Dies muss aber zu denken geben, warum das Image der BBW nicht positiv besetzt ist!

SEGMENT BENACHTEILIGTENFÖRDERUNG NACH SGB III

Die Gruppe der benachteiligten Menschen bezieht sich nicht nur auf diejenigen, die von der Arbeitsverwaltung so klassifiziert werden, sondern rein quantitativ sind vor allem die Jugendlichen in berufsschulischen Angeboten – je nach Bundesland verschieden: BVJ, Vorklassen, Jungarbeiterklassen, 1-jährige Berufsfachschulen, zum Teil BGJ – sowie diejenigen zu sehen, die sich gar nicht mehr in Bildungsmaßnahmen befinden und sich verweigern. Allein die letzte Gruppe dürfte schätzungsweise rund 5 Prozent des Entlassjahrgangs betragen. Ein Teil der benachteiligten Menschen sich bereits in der Sekundarstufe I dem Regelangebot und wird in Werkhöfen, Projekten wie Betrieb und Schule (BuS), schulpraktischen Jahren oder Combi-Klassen vor allem den Betrieben überlassen. Institutionalisiert und thematisiert wird die Gruppe der bevorzugten, weil individuell geförderten Jugendlichen in der Benachteiligtenförderung nach dem SGB III (dem früheren AFG).

Die Maßnahmen heute sind „Ausbildungsbegleitende Hilfen“ (abH) und die Berufsausbildung in überbetrieblichen/außerbetrieblichen Einrichtungen (BüE/BaE). AbH sind eindeutig eine Regelaufgabe der Länder und deren Berufsschulen bzw. Berufskollegs. Bei der BüE/BaE Ausbildung zielt die Förderung zwar mit erheblichem Aufwand für Träger und Jugendliche auf eine anerkannte Ausbildung ab, es wird aber genau in den Berufen ausgebildet, die ein hohes Beschäftigungsrisiko kennzeichnet, also Bauhaupt- und Baunebenberufe, Metallberufe und Hauswirtschaft. Die Qualität der Lehr- und Lernformen wird zwar durchgängig gelobt, mir ist das allerdings ein Rätsel angesichts des Personals, der Ausstattung und der Vergabeverfahren der Maßnahmen durch die Arbeitsämter.

Die kritischen Punkte in der Benachteiligtenförderung lassen sich fortführen:

- Monopolstellung der Freien Träger, Ausgrenzung der Betriebe, Marginalisierung der Berufsschulen und Konkurrenz zur regulären beruflichen Rehabilitation
- Finanzierung und Kompetenz von Bund und Ländern wären zu klären (siehe abH).
- Entscheidend ist für mich, dass die sogenannte „sozialpädagogisch orientierte Berufsausbildung“ zwar eine geniale Wortschöpfung ist, aber pädagogisch ist das Konzept keineswegs so erfolgreich, wie es allseits dargestellt wird. Es ist eine arbeitsteilige Pädagogik, auch wenn von Team gesprochen wird, die Zukunftsorientierung lässt zu wünschen übrig und Kompetenzerwerb und Transparenz sind keineswegs der Regelfall.
- Allerdings fehlen für diese extrem kostenträchtigen Maßnahmen Evaluationen, so dass

SEGMENT REHABILITATION

Das Segment Rehabilitation ist in den 70er zu einem landesweiten Netz ausgebaut worden bzw. in den Neuen Ländern bruchlos (!) in den 90er Jahren kopiert worden. Um die hohen Standards beneiden die BRD viele Staaten. Kaum ein anderes Land wendet dermaßen viel Gelder für die berufliche Rehabilitation auf. Allerdings beziehen sich die Standards vor allem auf die Infrastruktur weniger auf die Pädagogik.

Klammern wir hier einmal die Analyse der Situation und die Diskussion der Stärken und Schwächen des Rehabilitations-Netzes aus, so stehen WfbM und BFW vor einem konzeptionellen Neuanfang. Im Folgenden gehe ich nur auf die klassischen Rehabilitations-Einrichtungen ein, nicht auf BTZ, Kliniken, Integrationsfirmen und so weiter.

Berufsförderungswerke (BFW)

Diese Träger haben den Vorteil, nicht von einem Kostenträger abhängig zu sein, sie sind zudem nicht an das Berufsbildungsgesetz gekoppelt. In den letzten Jahren haben sie nach einer eher vernichtenden Analyse ihrer Situation den Sprung gewagt, sich organisatorisch und konzeptionell zu profilieren. Hinzuweisen ist auf den Modellversuch zum handlungsorientierten Lehren.

Pauschal ist es sicher zu begrüßen, wenn sich die BFW zu modernen Dienstleistern entwickeln. Ob der Übergang in sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeit das alleinige Qualitätskriterium für die BFW sein kann, ist angesichts der Segmentierung des Arbeitsmarktes und der geringen Qualität der eventuell offenen Arbeitsplätze zu fragen. Kritisch ist die Tendenz zu sehen, Personen, die im Assessment-Verfahren nicht gewährleisten, eine Ausbildung und Umschulung mit Erfolg abzuschließen, in andere, einfache Trainingsmaßnahmen mit dem Ziel der Arbeitstätigkeit einzufügen.

Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)

Ganz aktuell ist die Umwandlung des Arbeitstrainingsbereiches in einen Berufsbildungsbereich eine pädagogische Herausforderung. Hier könnte sich eine echte Berufsbildung abzeichnen, besonders dann, wenn sich auch die Werkstufen ändern und die Berufspädagogik diesen Bereich nicht weiter ignoriert. Hier wäre nach meiner Einschätzung eine standardisierte 48er Ausbildung angebracht. Dies würde aber berufspädagogisches Personal voraussetzen. In diesem Zusammenhang ist m.E. offen, wie die neuen Fachkräfte hand-

Berufsbildungswerke (BBW)

Ein Problemfall sind die BBW für Jugendliche. Hier ist offen, ob die bisherigen Standards angesichts der Konkurrenz der Benachteiligtenförderung gehalten werden können. Auch hier gilt: Sie tragen das Erbe der Entstehungsperiode der 70er Jahre und bilden zu viel in den gewerblich-technischen Berufen aus, die besonders laut vorliegender Berufsprognosen künftig fortfallen. Das traditionelle Verständnis eines internen Dualen Ausbildungssystems von Werkbereich und Schule ist durch die Modernisierung im Regelbereich konzeptionell überholt. Auch wenn ich es wiederhole: Allein der Aspekt der fehlenden Berufsschullehrer für die Sonderberufsschulen kann das System der BBW implodieren lassen. Damit fehlt genau das Personal für die erforderlichen pädagogischen Innovationen.

FAZIT UND PUNKTE ZU DISKUSSION

Die Segmentierung ist durchgängig und erfasst alle Bereiche der Gesellschaft.

Der Segmentierung der Gesellschaft entspricht eine Segmentierung im Arbeitsbereich. Dort wird inzwischen viel feiner differenziert als nur zwischen gelernt und ungelernt, behindert und nicht-behindert. Auch der Träger der Qualifizierung, extrafunktionale Qualifikationen, Alter, die Aktualität der Ausbildung, ethnische Herkunft usw. beeinflussen die Ausbildungs- und Erwerbschancen. Eine Normalarbeitsbiografie gibt es nicht mehr. Der berufliche Status schwankt selbst bei zukunftssträchtigen Arbeitssektoren zwischen „Tagelöhnern“, z.B. in einem Call-Center, und „Arbeitskraft-Unternehmern“, z.B. Consultants und Programmierern. Damit verändert sich auch die tradierte Unternehmenskultur mit kollektiven Arbeitsverträgen bzw. Tarifverträgen, mit Betriebsrat und einer Identifikation mit dem Unternehmen. Damit muss sich zwangsläufig auch der Ausbildungsbereich verändern. Der Segmentierung der Sozialstruktur und des Arbeitsbereichs entspricht auch eine Segmentierung des Berufsbildungsbereichs. Forciert wurde diese Entwicklung paradoxerweise gerade durch Bildungsreformen und durch staatliche Intervention und Maßnahmepaletten, die unter dem Anspruch der Förderung stehen.

Das Duale System erfährt einen radikalen Funktionswandel.

- *Funktionswandel durch die Etablierung der Benachteiligtenförderung*

Zwischen dem Segment *reguläre Ausbildung* und dem Segment der *beruflichen Rehabilitation* ist – zunächst als kleiner Modellversuch 1980 gestartet – das Segment des *Benachteiligtenbereichs* institutionalisiert worden. Die drei Segmente sind zwar miteinander verknüpft, schließen formal Übergänge auch nicht aus, aber sie haben weitgehend eigene

tem Tun, lernzielorientiertem Arbeitstraining. Damit verändert sich auch die gesellschaftliche Funktion des Ausbildungssystems. Ging es - wie Kerschenecker dies um die Jahrhundertwende 1901 legitimierte - darum, die Sozialisations- und Erziehungslücke zwischen Schulentlassung und Militärdienst durch Berufsbildung zu schließen, also um die soziale Kontrolle von Jugendlichen über das Vehikel Lehre und Ausbildung und eben nicht primär um den Qualifikationsbedarf für die Wirtschaft, so hat vor allem die handwerkliche Lehre heute ihre Schwammfunktion verloren. Sie ist übergegangen auf die Segmente für behinderte und benachteiligte Menschen. So erklärt es sich theoretisch auch, warum die formal systemfremde Benachteiligtenausbildung (DIHT) Bestand hat und Freie Träger - gegen Kostenerstattung - Jugendliche aus dem Ausbildungsmarkt nehmen.

Das Duale System ist als betriebliche Ausbildungsform (leider) in eine Existenzkrise geraten. Von 500.000 Ausbildungsbetrieben sind seit der Neuordnung 100.000 als Lernort vernichtet worden. Das ist die Kehrseite der Qualitätssteigerung. Jeder Bildungspolitiker müsste also froh sein über Kompetenzzentren wie BBW und BFW, die zudem als flächendeckendes Netzwerk auszulasten wären.

Der von vielen erhoffte Paradigmenwechsel in der Rehabilitation findet nur auf dem Papier statt – die Erwerbsbeteiligung von behinderten und potentiell behinderten Menschen ist eher gesunken!

Es ist zu betonen: Mit Fragezeichen versehen möchte ich die neuen Gesetze. Wenn man Anspruch und Realität vergleicht, eröffnet sich *keine* Lösung, wie die Widersprüche angegangen werden könnten. In der Regel sind es keine eigenen Leistungsgesetze. Wenn Maßnahmen finanziert werden, wie beim SGB III, fehlen die Qualitätsstandards, Evaluation und die Partizipation der Betroffenen (hierzu gehören auch die Durchführungsträger). Charakteristisch ist, dass diese Leistungen und Maßnahmen in einer Phase der Vollbeschäftigung in den 70er Jahren entstanden, in der staatliche Intervention zugunsten der Integration von Problemgruppen Reformpolitik und Demokratisierung beinhalteten. Werden diese Maßnahmen heute fortgeschrieben oder modernisiert, so führen sie zwangsläufig in der jetzigen Phase der Deregulierung staatlicher bzw. öffentlicher Aufgaben zu einer Legitimationskrise zwischen Anspruch und Realität.

Die „Integrationsbewegung“, beginnend in der Frühförderung, könnte man fälschlicherweise für ein neues Paradigma in der Theorie der Arbeit mit behinderten Menschen halten. Zugenommen hat aber nicht die Zahl der nachhaltig in reguläre sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze vermittelten behinderten Menschen. Die betrieblich integrierten behin-

Expandiert ist die Zahl der behinderten Beschäftigten auf rund 200.000. Die Erwerbsquote von behinderten Menschen ist gering. Von den 6.6 Mio. Schwerbehinderten (aller Jahrgänge) sind 5,4 Mio. nicht erwerbstätig.

Ob Sonderarbeitsbereich in der Werkstatt oder subventionierter Arbeitsbereich im Integrationsprojekt: Dem Postulat der Integration Behinderter in den Arbeitsmarkt steht real gegenüber, dass dieser Arbeitsmarkt der behinderten Menschen nicht bedarf, nicht einmal innerhalb der Reserve der Randbelegschaften.

Theoriedefizit der beruflichen Rehabilitation

Das Hauptproblem besteht darin, dass die Situation nicht in ihren Ursachen angegangen wird, sondern auf der Ebene der Phänomene. Strukturveränderungen, Globalisierung, neue Formen der Arbeit und Wertewandel sind zwar allgemein in der Diskussion, werden aber zu wenig auf die Folgen für behinderte Menschen bezogen. Konkret die Sonderpädagogik diagnostiziert vom Subjekt her und analysiert bzw. denkt nicht vom Arbeitsmarkt her. Sie erschöpft sich weitgehend in normativen Postulaten. Seit langem bestehen zwar Konzepte, behinderte Menschen auf ein Leben ohne Erwerbsarbeit vorzubereiten (Hiller 1994; Stadler, 1998), es gibt auch Modellversuche zu „computer-aided-learning“, zu Telearbeit für Behinderte, Vorschläge zu modularisierten Ausbildungen, Placement durch IFD bzw. UB usw., aber es fehlt eine theoretisch wie empirisch fundierte Rehabilitationspädagogik.

3. ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN IN DER BERUFLICHEN REHABILITATION

3.1 EXKURS EX-DDR:

Hinweisen möchte ich auf einen Punkt, der eine eigene Betrachtung Wert ist, auf die Entwicklung der Rehabilitationspädagogik und Berufsbildung in der DDR, auf Stichworte wie Grundberufe und Ausbildung in Teilgebieten und auf die Verpflichtung von Betrieben, auch Hilfsschulabgänger zu beschäftigen. Durch die Übernahme des Berufsbildungsgesetzes durch den „Runden Tisch“ noch vor dem Beitritt der neuen Bundesländer sowie durch die bruchlose Übernahme des „Aktionsplans“ von 1970 ist dies Historie (Bierman, 1990). Die ökonomischen und technischen Rahmenbedingungen sowie die Entwertung der Ab-

Besucher aus dem Ausland sind stets beeindruckt von den Standards unseres Rehabilitationssystems. Dabei nehmen sie die Einrichtungen meistens nicht als Netz und System wahr, sondern lediglich punktuell als eine modellhafte Institution, so wie dies in ihren Ländern der Fall ist. Ich habe sogar angesichts des hohen Standards von Berufsschulen eine Verwechslung mit Universitäten erlebt – mehrfach! Dies führt zu meiner ersten eher rhetorischen Frage: Könnte es sein, dass die Erfahrungen mit dem Rehabilitations-Netzwerk aus Deutschland in der EU nicht angemessen politisch vertreten werden?

Bezogen auf die EU wüsste ich nicht, dass in anderen Ländern ein *flächendeckendes* Netz für behinderte Jugendliche sowie Erwachsene zur Verfügung steht. Sonderfall ist Skandinavien. Dort hat Dänemark z.B. ein Netz an kommunalen Produktionsschulen für Benachteiligte entwickelt.

Unter den heutigen Bedingungen gilt es m.E. darum, die Standards in der Rehabilitation zu verteidigen. Wenn heute politisch Flexibilisierung gefordert wird, geht es eigentlich immer um Kostensenkung, um Abbau von Leistungen, um betriebswirtschaftliches Kalkül, nicht um einen autonomen Bildungs- und Qualifizierungsauftrag.

3.3 FRAGEN ZU TRADIERTEN REHABILITATIONSTRÄGERN

Traditionsfalle?

Ist die seit den 70er Jahren geprägte Auffassung vom Dualen Ausbildungssystem bei den BBW heute noch angemessen für die Qualifizierung? *Sollte man Theorie und Praxis trennen?* Welche Chancen haben Module, Juniorfirmen, Produktionsschulen, Lernortkooperationen, Netzwerke? Ist die überregionale Bindung und der (vermeintliche) Zielgruppenbezug noch angemessen?

Welche Folgen hat das Beharren auf *dem tradierten dualen Ansatz für die Schule im BBW und welche Folgen hat das für das Personal* und für die Personalpolitik? Wird es auch in der Rehabilitation bald Kern- und Randbelegschaften geben? Sollte man die vorhandene teure Infrastruktur, z.B. der Werkstätten und des Arbeitsbereichs nicht mehr nutzen? Muss eine neue Orientierung an Dienstleistungen und IT- Tätigkeiten erfolgen? Erfordert der effiziente Umgang mit Fördermitteln bei behinderten und benachteiligten Menschen nicht eine neue Sicht der organisatorischen Abschottung? Müßte nicht eine umgekehrte Integration möglich sein, d.h. Einbezug „nichtbehinderter Menschen“ in die Rehabilitation? Ich stelle bewusst das starre Schema der Rehabilitation in Frage: die Phasen, die Ver-

Kostenfalle und Autonomiefalle?

Ist die extreme Abhängigkeit vom Arbeitsamt nicht ein zu großes Innovationsrisiko für die BBW? Benötigen diese, aber auch die WfbM und BFW, als Institution nicht vielmehr mittelfristig eine Sockelfinanzierung und Autonomie in der pädagogischen Arbeit? Kann ihnen eine Verwaltung, die selber das „Arbeitsamt 2000“ als kleinen Modellversuch mit Kundenorientierung und Dezentralisierung erst erproben musste, Qualitätsstandards für die inhaltliche Arbeit vorgeben? Muss dazu eine Bedarfsplanung nicht auch pädagogisch gefasst werden? Wenn es als Erfolgsmaßstab weiter nur um die direkte Vermittlungsquote geht, könnte eine Subventionierung von Betrieben, die bestimmte Zielgruppen aufnehmen, oder eine Ausweitung der Benachteiligtenförderung bei Freien Trägern die kostengünstigere Alternative zu den relativ teuren BBW sein. Bei den BFW könnte eine Reduzierung des Angebots durch punktuelle Qualifizierungen anstehen und die WfbM könnten durch die neuen Überlegungen zur Finanzierung à la Pflegesätzen verarmen. Zudem könnten die Schwerstmehrfachbehinderten in die Frühverrentung geschickt werden, also gar nicht mehr für den BBB/ATB vorgesehen werden.

Pädagogische Innovationsfalle?

Die Erwartungen der Betriebe an „Azubis“ und Personal sind anspruchsvoll. So haben wir in einer punktuellen Betriebsbefragung im letzten Jahr in der Stadt Witten, also an der Wiege der Industrialisierung in Deutschland, festhalten müssen, dass auch Handwerksbetriebe inzwischen einen mittleren Bildungsabschluss (FOS-Reife) für die Aufnahme einer Ausbildung voraussetzen. Die technischen und ökonomischen Rahmenbedingungen sowie die absehbaren Möglichkeiten der Personalbewirtschaftung in den Betrieben und erst recht bei öffentlichen Arbeitgebern lassen keine Änderung der Angebotssituation erwarten. Gleichzeitig werden die Jugendlichen durch die Verlängerung der Jugendphase mehr Übergangsprobleme in reale Arbeitsanforderung haben. Die objektivierten Ansprüche der Neuordnung im gewerblichen Bereich und die neuen IT- sowie Dienstleistungsausbildungen lassen sich auch durch pädagogische Methodenvielfalt nicht einfach lösen. Hier öffnet sich eine Qualifikationsschere aufgrund der Qualitätsverbesserung der modernisierten, neu geordneten Ausbildung zwischen denen, die davon profitieren und die neuen Facharbeitereliten bilden werden und zwischen denen, die mit den abstrakten und auf Selbstlernen beruhenden und sich anzueignenden Kompetenzen überfordert sind. Die Träger der Benachteiligtenförderung und auch sie als BBW behaupten, dass diese „Quadratur des Kreises“ möglich sei, allerdings ohne empirischen Beleg der Qualität und Nachhaltigkeit der Ausbildung von behinderten und benachteiligten Menschen.

ratung, Akquise bei Firmen erbringen muss, stellt sich angesichts der tatsächlichen Erwerbschancen die Frage nach dem Sinn dieser Anstrengungen? Ein Problem, das Zeller selbstkritisch erwähnt, ist die Tabuisierung der geringen Erwerbs- und Sozialchancen in der Interaktion von behinderten Menschen und Pädagogen.

Kritisch ist zu sehen, dass zwar der Lernort Betrieb Vorrang haben soll, die Ausbildung aber gegen Null tendiert, besonders wenn man die 48er Regelungen nicht berücksichtigt.

Qualitätsfalle durch falschen Erfolgsmaßstab?

Die Frageliste lässt sich fortführen und wir könnten damit gleich in die Diskussion einsteigen. Abschließend aber noch die Frage, ob Rehabilitations-Einrichtungen den angemessenen Maßstab für die Beurteilung ihrer Arbeit wählen? Was sagen z.B. Übergangsquoten aus? Wie sieht das sektoral aus? Welches ist die Vergleichsgruppe? Ergänzen möchte ich noch die Frage, ob die Betroffenen vor Eintritt in die Einrichtungen angemessen beraten werden?

Die derzeitige Vergabepolitik der Arbeitsverwaltung bis zu 70 % als Vermittlungsquote zu fordern, ist völlig inakzeptabel und diskreditiert den Kostenträger, da Ursachen und Folgen bzw. Wirkungen sowie Qualität verkürzt und unlogisch gesehen werden.

Ideologiefalle durch undifferenzierten Integrationsbegriff?

Den hohen Ansprüchen an Partizipation und Integration durch gesetzliche Vorgaben steht die gesellschaftliche Realität einer segmentierten Gesellschaft entgegen. Da echte Leistungsgesetze nicht zu erwarten sind, die politisch Verantwortlichen aber nicht über die Arbeitsplätze verfügen können, sie nicht einmal über betriebliche Ausbildung als Regelangebot durchsetzen können, sondern lediglich pauschal an Arbeitgeber appellieren, doch auszubilden, ist der übliche Stigmatisierungseffekt zu befürchten. Das heißt, die Betroffenen werden für die Situation verantwortlich gemacht.

4. EIN VERSUCH, ANREGUNGEN ZU GEBEN

Die Überlegungen beziehen sich auf die Arbeit von Pädagogen. Ursächlich lassen sich durch Bildungsmaßnahmen nicht die Friktionen des Arbeitsmarktes aufheben und kompensieren. Dennoch bestehen ad hoc und mittelfristig Möglichkeiten der Organisationsentwicklung und der pädagogischen Gestaltung des Lehr- und Lernprozesses.

4.1 INSTITUTIONELLE ASPEKTE: BILDEN VON NETZWERKEN. DIE ALS REGIONALE

müssen sich weiter um die Bedürfnisse Ihrer Klientel bemühen, um subjektive Forderungen und objektiv sich abzeichnende Erwerbs- und Sozialchancen. Wünschenswert wäre eine Umkehrung des Integrationsprinzips: Sie müssen auch nichtbehinderte Menschen gegen Kostenerstattung beruflich qualifizieren und fortbilden können. Die Nutzung der vorhandenen Ressourcen und Infrastruktur ist erheblich zu steigern. Bildungsökonomische Bilanzen liegen bisher nicht öffentlich zugänglich vor. Exkurs: der Prüfbericht des Bundesrechnungshofs speziell zu BBW ist dabei ein Negativbeispiel, da hier politische Setzungen und Wertungen zur Beurteilung herangezogen werden. So besteht ein erheblicher Finanzierungsbedarf, wenn die Einrichtungen sich der Normalität der betrieblichen Qualifizierungszentren anpassen und den gravierenden Rückstand in Konzept, Personal und Ausstattung aufholen wollen.

- Sie müssen Ihre *Berufs- und Ausbildungspalette* auf die Chancen für die Absolventen prüfen. Dabei kann man eben nicht pauschal sagen, dass gewerblich-duale Ausbildungen keine Zukunft mehr hätten, es kommt auf regionale und sektorale Arbeitsmarktbeobachtungen an. Und auf die Kombination von „Grundberuf“ und Zusatzqualifikation.
- In der Tendenz müssen Sie nicht mehr alles machen wollen, sondern Ausbildungen delegieren, um sich auf Ihre *Kernleistung* zu besinnen. Die Ideologie, der Arbeitsverwaltung möglichst viel anzubieten, ist aus pädagogischer Sicht nicht haltbar. Der *Bildungsauftrag* hat sich nicht an der Oberfläche zu orientieren, sondern sollte in die Tiefe gehen, sollte auf Transfer abzielen und auf Langfristigkeit und Nachhaltigkeit.
- Alle Rehabilitations-Einrichtungen müssten ihre *Funktionen erweitern*. Erstausbildung ist keine hinreichende Aufgabe für ein BBW angesichts erwachsener Auszubildender. So könnten alle Träger überlegen, sich für „normale“ Menschen zu öffnen. Alle Rehabilitations-Einrichtungen (BBW, BFW, WfbM) sollten auch die Funktion der Weiterbildung und der Beratung wahrnehmen. Zum Beispiel könnten sie andere Rehabilitations-Einrichtungen, Betriebe, IFD oder Hochschulen im spezifischen Umgang mit (Schwerst) Behinderten beraten, die dort ausgebildet werden. Auch international könnten sie beratend tätig werden, um Rehabilitations-Systeme aufzubauen.
- Sie benötigen, um sich von Monopolkostenträgern ein Stück weit zu emanzipieren, Konzepte der Re-Finanzierung oder eine **eigenständige Sockelfinanzierung** durch einen „Fond Rehabilitation“ oder durch eine „Stiftung Rehabilitation“. Diese Gelder müssen die Durchführungsträger selbst verwalten und verantworten.

land gibt und generell Ausbildung und Rehabilitation auf EU-Ebene wenig wirkungsvoll von deutscher Seite vertreten werden.

4.2 PÄDAGOGISCHE ASPEKTE: PRODUKTIONSORIENTIERT NACH DEM PRINZIP DER „VOLLENDETEN HANDLUNG“ UND OHNE EINSCHRÄNKUNG NACH DEM PRINZIP DER TEILHABE QUALIFIZIEREN!

- Die BFZ verstehen unter modernem Dienstleister zum Beispiel, dass der Lehrer zum Schüler kommt. In Workshops erfolgt *dezentral* die Bearbeitung des computergestützten Lernens.
- Positiv ist die *Visualisierung* beim Lernen. Bei heutiger Arbeitsanforderung kommt man eigentlich nirgendwo mehr ohne Präsentationstechniken aus. Schüler für solche Schlüsselqualifikationen vorzubereiten und methodisch das im Verlauf der Ausbildung durch Anwendung einzuüben, ist erfolgsversprechend. Das gilt sicher auch für den Umgang mit dem PC. Auch da bin ich mehr für eine dezentrale Anwendung als Prinzip im Lern- und Arbeitsprozess und weniger für Internet-Cafes oder separate Computer-Räume. Lernwerkstätten für Erwachsene sind leider noch zu wenig zu finden, obwohl sie eine Voraussetzung für handlungsorientiertes Qualifizieren sind.
- Sehr positiv sehe ich persönlich das Ziel, dass die Jugendlichen wie Erwachsene lernen sollen, Verantwortung für sich, aber auch für andere tragen zu lernen. Wir haben in der Hochschule positive Erfahrungen mit dem Tutorenprinzip gemacht. Das setzt natürlich Autonomie voraus. Ich plädiere für eine Ausbildung, die gerade bei behinderten Menschen – einschließlich der schwerst- und mehrfachbehinderten - von *konsequenter Teilhabe* ausgeht. Dies setzt Delegation von Verantwortung voraus. Im Konfliktfall gibt es das Instrument „Dialog“. Ich betone das, weil es nahe liegt, Menschen mit Lern- oder Verhaltensproblemen Entscheidungen abzunehmen. Erforderlich sind weniger Lehrpläne und Hausordnungen, sondern anzustreben ist eine Vereinbarungskultur, so wie sie in vielen dänischen Produktionsschulen üblich ist. Auch bei Jugendlichen sind das Angebot und die Selbstverpflichtung in Verpflichtungsvereinbarungen zu regeln. Dies ist dann Grundlage der Bewertung. Und es gibt natürlich eine Differenz in den Erfahrungen. Selbst- und Fremdeinschätzung sind die m.E. geeigneten Beurteilungsverfahren. Zu sehen ist auch, dass eine Emanzipation von den Trägern als normativ ausgerichteten Tendenzbetrieben und von deren i.d.R. christlichem Leitbild zu erwarten ist.
- Die *Sinnstiftung* vieler Projekte“ in Rehabilitations-Einrichtungen ist mir nicht nachvoll-

und als Voraussetzung lernende Lehrer. Die Gefahr ist, dass lediglich progressiv gemeinte Worthülsen wiedergegeben werden, ohne sich um die Prinzipien und die theoretische Fundierung zu bemühen.

- Wünschenswert halte ich, wenn betriebliche Ausbildung nicht möglich ist, *produktionsorientierte Ausbildungen* wie sie in der Eliteausbildung der Industrie zu finden ist. Eventuell sollte nur phasenweise produziert werden, um das pädagogische Personal nicht zu überfordern. Beim Produktionslernen kommt es nach allen Erfahrungen auf die Sinnstiftung und Organisation der Produktions- oder Dienstleistung an. Für den Träger ist noch interessant, dass sich Möglichkeiten der Re-Finanzierung von Ausbildung eröffnen.
- Die klassischen Produktionsschulen kennzeichnet, dass sie über Erstausbildung hinaus Weiterbildung, Beratung von Firmen, Produktentwicklung und Technische Beratung wahrgenommen haben. Eben ein *Qualifizierungszentrum*. Ich würde mir wünschen, dass sie von ausbildenden Firmen und von Berufsschulen angefragt werden, tut sich Neues im BBW, dem BFW, der WfbM? Meine Forderung an Sie ist, nutzen Sie Ihren Freiraum für *Innovationen*, die dann *für den Regelbereich* nutzbar sind. Also: die Rehabilitationseinrichtungen als Innovationszentrum. In der Jungarbeiterpädagogik sind die meisten pädagogischen Ansätze für den Regelbereich erprobt worden, auch die Ausländerpädagogik weist eine Fülle von methodisch interessanten Vorgehensweisen auf, von der allgemeinen Sonderschule bis zum BBW und der WfbM kann man dies nicht sagen.
- Solche Aufgaben über Ausbildung hinaus kann ein Bildungsträger in aller Regel nicht alleine leisten, daher die Stichworte *Coaching und Vernetzung*. Nicht jeder Träger muss alles können. Arbeitsteilung ist naheliegend. Dabei pflegen m.W. alle Einrichtungen, die innovativ im Ausbildungsbereich sind, also von Siemens bis VW und MAN eine Kultur des Coaching und Backstopping. Konkret heißt das, man berät sich mit Externen, die aber die Entscheidungen nicht abnehmen können, wollen und sollen.
- Um die Ausgangsfrage zu beantworten: Die Gesellschaft, Arbeitsorganisation und Produktionstechnik sowie der reguläre Ausbildungsbereich befinden sich seit Bestehen des Rehabilitations-Netzes in einem umfassenden Wandel. Rehabilitations-Träger und –konzepte konservieren zu wollen, führt daher zu Widersprüchen. Vor allem aus pädagogischen Gründen halte ich wenig von einer Imitation des traditionellen Dualen Systems noch dazu verstanden als Arbeitshereich und Schule. Vielmehr sehe ich eine

2. Die neugeordnete Ausbildung beruht auf einem Elitekonzept. Wenn Träger, wie die BBW, diesen Anspruch aufwendig erfüllen, eröffnen sich damit keineswegs auch entsprechende Arbeitsmarktchancen. Eine anerkannte Ausbildung ist zur fachlichen Mindestvoraussetzung für die Aufnahme einer regulären Erwerbsarbeit geworden. Darüber hinaus werden berufsübergreifende Qualifikationen erwartet wie allgemeine Bildung, Prozessorientierung, Akzeptanz der Arbeits- und daraus folgenden Lebensbedingungen.
3. Rehabilitations-Einrichtungen haben nur eine Chance als Träger akzeptiert zu werden, wenn sie sich zum „modernen Dienstleister“ entwickeln. Dazu gehören ggf. auch die Integration der sogenannten normalen Menschen und die Funktionserweiterung über Erstausbildung bzw. Qualifizierung hinaus. Eine internationale Orientierung der Träger ist nur in den wenigsten Fällen gegeben. Die Einrichtungen sollten sich zunehmend in Netzwerken organisieren (nicht in Kartellen), und sie sollten einer Verästelung der Maßnahmen und Träger entgegen wirken, da die Finanzierung nicht erhöht wird, aber die Aufgaben und Angebote ausgeweitet werden.
4. Je größer der Betriebsbezug ist, desto größer ist die Chance, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen. Die BBW müssen daher mit Betrieben kooperieren und sie müssten produktionsorientierte Ausbildungsmethoden entwickeln. Behinderte Menschen, die für andere behinderte Menschen Leistungen erbringen, könnten einen eigenen Arbeitsmarkt darstellen.
5. Schlüsselqualifikationen im Sinne der „Neuordnung der Ausbildungsberufe“ lassen sich auch bei Menschen mit Beeinträchtigungen vermitteln. In Verbindung mit der Theorie der „vollendeten Handlung“ handelt es sich um die derzeit beste Form des Lehrens und Lernens. Deswegen, und nicht weil jemand behindert ist, sollte diese Aneignungsform der Qualifizierung Prinzip (auch) in der beruflichen Rehabilitation sein. Individualisierungs- und Förderkonzepte sind heute für *alle* zu Qualifizierenden erforderlich; sie sind keine Besonderheit für behinderte oder benachteiligte Menschen.
6. Die Rehabilitations-Einrichtungen verfügen über eine optimale, zumindest überdurchschnittliche Infrastruktur für Lehr- und Lernprozesse in Verbindung mit sinnstiftendem Arbeiten. Die vorhandenen Freiräume in der Qualifizierung sollen im Sinne von zu vermarktenden Innovationen genutzt werden. Hier besteht seit Jahrzehnten ein Defizit, vergleichbar mit der wenig kreativen Schonraumpädagogik der allgemeinen Sonderschulen.

- Deutsche Shell (Hrsg.).(2000). *Jugend 2000. 13. Shell-Jugendstudie*. Opladen: Leske & Budrich.
- Dostal, W., Jansen, R. & Parmentier, K. (Hrsg.).(2000). Wandel der Erwerbsarbeit. Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung. *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 231*.
- Hiller, G. (1994). *Ausbruch aus dem Bildungskeller. Pädagogische Provokationen*. Ulm-Langenau: Vaas.
- Hirsch-Kreinsen, H. & Schulte, A. (Hrsg.).(2000). *Standortbindungen. Unternehmen zwischen Globalisierung und Rationalisierung*. Berlin: Edition sigma.
- Kern, H. & Schumann, M. (1984). *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung*. München: C.H. Beck.
- Seyd, W., Brand, W., Aretz, H., Lönne, F., Meinass-Tausendpfund, S., Mentz, M. & Naust-Lühr, A. (2000). *Abschlußbericht über das Forschungs- und Entwicklungsprojekt „Ganzheitliche berufliche Rehabilitation Erwachsener – handlungsorientierte Gestaltung von Lernsituationen in Berufsförderungswerken“ (gbRE)*. Unveröffentlichtes Manuskript, Hamburg.
- Stadtler, H. (1998). *Rehabilitation bei Körperbehinderung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Tessaring, M. (1994). Langfristige Tendenzen des Arbeitskräftebedarfs nach Tätigkeiten und Qualifikationen in den alten Bundesländern bis zum Jahre 2010. Eine erste Aktualisierung der IAB/Prognos-Projektionen 1989/91. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 27 (1)*, 5-19.
- Vester, M., v. Oertzen, P., Greiling, H., Hermann, T. & Müller, D. (1993). *Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung*. Köln: Bund-Verlag.
- Zeller, W. (2001). *Die Ausbildung behinderter und ihre Integration in den Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung der Körperbehinderung, des Taylorismus und des Konzeptes der Normalisierung* | Unveröffentlichte Dissertation | Universität Bremen

Baethge, M., Hantsche, B., Pelull, W. & Voskamp, U. (1989). *Jugend: Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Interessensorientierungen von Jugendlichen*. Opladen: Leske & Budrich.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.).(1993). Themenheft „Jugend und Beruf“. *Berufsbildung, Zeitschrift für die Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, 47 (22).

Biermann, H. (1990). *Berufsausbildung in der DDR zwischen Ausbildung und Auslese*. Opladen: Leske & Budrich.

Deutsche Shell (Hrsg.).(2000). *Jugend 2000. 13. Shell-Jugendstudie*. Opladen: Leske & Budrich.

Dostal, W., Jansen, R. & Parmentier, K. (Hrsg.).(2000). Wandel der Erwerbsarbeit. Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung. *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 231*.

Hiller, G. (1994). *Ausbruch aus dem Bildungskeller. Pädagogische Provokationen*. Ulm-Langenau: Vaas.

Hirsch-Kreinsen, H. & Schulte, A. (Hrsg.).(2000). *Standortbindungen. Unternehmen zwischen Globalisierung und Rationalisierung*. Berlin: Edition sigma.

Kern, H. & Schumann, M. (1984). *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung*. München: C.H. Beck.

Seyd, W., Brand, W., Aretz, H., Lönne, F., Meinass-Tausendpfund, S., Mentz, M. & Naust-Lühr, A. (2000). *Abschlußbericht über das Forschungs- und Entwicklungsprojekt „Ganzheitliche berufliche Rehabilitation Erwachsener – handlungsorientierte Gestaltung von Lernsituationen in Berufsförderungswerken“ (gbRE)*. Unveröffentlichtes Manuskript, Hamburg.

Stadtler, H. (1998). *Rehabilitation bei Körperbehinderung*. Stuttgart: Kohlhammer.

Tessaring, M. (1994). Langfristige Tendenzen des Arbeitskräftebedarfs nach Tätigkeiten und Qualifikationen in den alten Bundesländern bis zum Jahre 2010. Eine erste Aktualisie-